

San Francisco

All-On-One Labor Law Poster



City & County of San Francisco Family Friendly Workplace

Post Where Employees Can Read Easily. Failure to post this notice may result in penalties.

OFFICIAL NOTICE

You may have the right to request a flexible or predictable working arrangement if:

- You are employed within the geographic boundaries of San Francisco or you are teleworking and assigned to a San Francisco office; and
- You work regularly at least 8 hours per week; and
- You have been employed by your employer for 6 months or more; and
- You are the primary contributor to the ongoing care of any of the following:
 - A child or children for whom the you have assumed parental responsibility;
 - A person or persons with a serious health condition in a family relationship with you; or
 - A person who is age 65 or older and in a family relationship with you

You must submit a request in writing to your employer. Upon receiving the written request for a flexible or predictable working arrangement, your employer must respond to your request within 21 days. If your employer grants your request, they must confirm in writing. If your employer does not agree to the request as presented, they must meet with you to engage in an interactive process to discuss alternatives. After engaging in an interactive process, your employer may deny the request if able to demonstrate undue hardship. Your employer must provide a written response that includes an explanation for the denial and notifies you of your right to request reconsideration within 30 days and file a complaint with OLSE. Upon receiving a request for reconsideration, your employer must arrange a meeting with you to discuss the request within 21 days. Your employer must send a final written decision to you within 14 days after the meeting.

An employer’s failure to follow the procedural, posting or documentation requirements or an employer’s denial of an employee rights under the law shall constitute a violation. It is unlawful for an employer to discharge, threaten to discharge, demote, suspend, or otherwise take adverse employment action against any person on the basis of Caregiver status, in retaliation for exercising rights protected under the Ordinance, or for cooperating with the City in enforcement. The City may investigate possible violations of the Ordinance, and order violations to pay penalties.

If you have any questions or require additional information, please contact your employer or the City’s Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) at (415) 554-6424 or fw@sf.gov, or visit the OLSE’s website at www.sfgov.org/olse.

AVISO OFICIAL - Ordenanza sobre el Lugar de Trabajo Enfocado en la Familia

Es posible que usted tenga derecho a solicitar un acuerdo de trabajo flexible o predecible si:

- Está empleado(a) dentro de los límites geográficos de San Francisco o está teletrabajando y asignado a una oficina de San Francisco; y
- Trabaja regularmente por lo menos 8 horas a la semana; y
- Ha estado empleado por su empleador 6 meses o más; y
- Usted es el contribuyente principal de la atención continua de cualquiera de los siguientes:
 - Un niño o niños por los cuales usted ha asumido la responsabilidad paterna;l
 - Una persona o personas con una condición de salud grave que tengan una relación familiar con usted; o
 - Una persona que tiene 65 años o más y tiene una relación familiar con usted.

Usted debe presentar una solicitud por escrito a su empleador. Al recibir la solicitud por escrito de un acuerdo de trabajo flexible o predecible, su empleador debe responder a su solicitud en un plazo de 21 días. Si su empleador accede a su solicitud, debe confirmarlo por escrito. Si su empleador no está de acuerdo con la solicitud tal como la presentó, debe reunirse con usted para participar en un proceso interactivo para discutir alternativas. Después de participar en dicho proceso interactivo, su empleador puede denegar la solicitud si puede demostrar dificultades excesivas. Su empleador debe proporcionarle una respuesta por escrito que incluya una explicación de la denegación y le notifique sobre su derecho a solicitar una reconsideración en un plazo de 30 días y a presentar una queja ante la OLSE. Al recibir una solicitud de reconsideración, su empleador debe programar una reunión con usted en un plazo de 21 días para analizar la solicitud. Su empleador debe enviarle una decisión final por escrito dentro de los 14 días posteriores a la reunión.

El incumplimiento por parte del empleador de los requisitos de procedimiento, publicación o documentación, o la negación por parte del empleador de los derechos de un empleado conforme a la ley, constituirá una violación. Es ilegal que un empleador despidá, amenace con despidir, baje de nivel, suspenda o tome medidas laborales adversas contra cualquier persona sobre la base del estado de Cuidador, en represalia por ejercer sus derechos protegidos por la Ordenanza, o por cooperar con la Ciudad en la aplicación de la Ordenanza. La Ciudad puede investigar posibles violaciones de la Ordenanza, y ordenar que los infractores paguen multas.

Si tiene alguna pregunta o necesita información adicional, por favor comuníquese con su empleador o con la Oficina de Normas Laborales (OLSE, por sus siglas en inglés) de la Ciudad al (415) 554-6424 o fw@sf.gov, o visite el sitio web de OLSE en www.sfgov.org/olse.



Office of Labor Standards Enforcement
(415) 554-6424

City & County of San Francisco Paid Parental Leave Ordinance

Notice of Rights for New Parents

If you take time off work to bond with a new child, you may be eligible for SF Paid Parental Leave supplemental compensation from your employer, in addition to your weekly benefit from the California Paid Family Leave program.

Employers with 20 or more employees worldwide are covered by this law.

Are You Eligible?	Duration: Up to 8 weeks
--------------------------	--------------------------------

- Did you start working for your employer 6 months (180 days) before taking bonding leave?
- Do you work a minimum of 8 hours per week and 40% of your hours in San Francisco?
- Are you receiving California Paid Family Leave benefits to bond with your new child?

Amount: California Paid Family Leave (PFL) benefits rates are about 70-90% of regular weekly wages, depending on income, and up to a cap. San Francisco employers pay the difference between your weekly benefit from the California PFL program and 100% of your normal gross weekly wages (up to the maximum).

For more information, visit www.sfgov.org/olse-pplp or call (415) 554-4190.

Ciudad y Condado de San Francisco Ordenanza de Licencia Paternal Pagada

Aviso de derechos para padres nuevos

Si toma tiempo libre del trabajo para vincularse con un hijo (bebe) nuevo, usted puede ser elegible para recibir una compensación suplementaria de Licencia Paternal Pagada de SF de su empleador, además de su beneficio semanal del programa de Permiso Familiar Pagado de California.

Los empleadores con 20 o más empleados en todo el mundo están cubiertos por esta ley.

¿Es usted elegible?	Duración: Hasta 8 semanas
----------------------------	----------------------------------

- ¿Empezó a trabajar para su empleador 6 meses (180 días) antes de tomar la licencia de vinculación?
- ¿Trabaja un mínimo de 8 horas semanales y el 40% de sus horas en San Francisco?
- ¿Está recibiendo beneficios del Permiso Familiar Pagado de California para vincularse con su hijo nuevo (bebe)?

Monto: Las tasas de beneficios del Permiso Familiar Pagado (PFL) de California son aproximadamente del 70 al 90 % de los salarios semanales regulares, dependiendo de los ingresos, y hasta un tope máximo. Los empleadores de San Francisco pagan la diferencia entre su beneficio semanal del programa PFL de California y el 100% de su salario semanal bruto normal (hasta el máximo).

Para obtener más información, visite www.sfgov.org/olse-pplp o llame al (415) 554-4190

三藩市帶薪育兒休假條例

新父母權利通知

如果你想休假和新生儿建立感情，您可能有資格從雇主那裡獲得三藩市帶薪育兒休假補助金 (SF Paid Parental Leave supplemental compensation)。這是在你的加州帶薪家庭休假期計劃 (California Paid Family Leave Program) 每週福利之外的工作金。

在全球有20位或以上員工的雇主均受此法律管轄。

你符合資格嗎？	持續時間：最多 8 週
----------------	--------------------

- 你在育兒休假之前是否已為你的雇主工作了6個月（180 天）？
- 你是否每週至少工作8個小時而且40%的工作時間都在三藩市？
- 你是否因為初生嬰兒的緣故領取加州帶薪家庭休假期？

金額：加州PFL福利取決於收入，約為每週工資的70%或90%（不超過上限）。三藩市雇主支付你從加州帶薪家庭休假期計劃 (PFL) 中獲得的每週補助金與你的每週正常工資總額的 100%之間的差額（不超過上限）。

如需了解更多資訊，請閱網站 www.sfgov.org/olse-pplp 或致電 (415) 554-4190。

正式通告 - 家庭友善職場條例

如果您符合以下條件, 您可能有權要求彈性或預先通知的工作安排：

- 您在三藩市工作或者遠程工作並且安排到三藩市辦公室；以及
- 您通常每星期工作至少8小時；以及
- 您已被雇用了6個月或以上；以及
- 您是以下任何人士的主要看護人：
 - 您承擔父母責任照顧一個或多個子女；
 - 是一個或多個患有嚴重疾病并与其有家庭關係的看護人；或
 - 與該看護人有家庭關係的65歲或以上的人。

您必須向雇主提交書面申請。在收到要求彈性或預先通知工作安排的書面請求後, 雇主必須在21 天內回應您的請求。如果雇主不同意您的請求, 他們必須書面確認。如果雇主不能滿足您所提出的請求, 他們必須與您見面討論替代方案。在會面後, 如果您的雇主能夠證明有極度困難, 則可以拒絕您的請求。雇主必須提供書面回覆, 包括拒絕理由並通知您有權在30 天內要求重新考慮, 以及可向 OLSE 提出投訴。收到重新考慮的請求後, 您的雇主必須在21天內安排與您見面討論該請求。您的雇主必須在會面後14 天內給您最終書面決定。

根據法律, 雇主沒有遵循程序、沒有張貼通告、或沒有保存文件記錄、或雇主无理拒絕員工的權利將構成違規。雇主用解僱、威脅解僱、降級、停職或採取其他不利的行為來報復行使條例權利或配合市府執法的員工將構成違規。市府會調查此條例的可能違規行為並命令違規者支付罰款。

如果您有任何疑問或需要額外資訊, 請聯繫您的雇主或本市府勞工標準執行辦公室(OLSE), 電話 (415)554-6424 或 fw@sf.gov, 或瀏覽OLSE的網站 www.sfgov.org/olse。

OPISYAL NA ABISO - Ordinansa ukol sa Pagkakaroon ng Pinagtatrabuhan na Mabuti sa mga Pamilya

Maaring magkarapatan kang humiling ng nababago-bago (flexible) o naaasahan (predictable) na kaayusan sa pagtatrabaho kang:

- Ikaw ay nagtatrabaho sa nasasakop ng mga heyograpihong hangganan o boundary ng San Francisco o ikaw ay nagtatrabaho mula sa bahay (teleworking) at nakatalaga sa opisina na nasa San Francisco; at
- Regular kang nagtatrabaho nang hindi bababa sa 8 oras kada linggo; at
- Ikaw ay nagtatrabaho sa iyong taga-empleyo sa loob ng Anim (6) na buwan o higit pa; at
- Ikaw ang pangunahing nagbibigay ng patuloy na pangangalaga sa aliman sa mga samsunod:
 - Isang anak o mga anak kang saan isaako mo ang responsibilidad ng magulang;
 - Indibidwal o mga indibidwal na may seryosong kondisyon ang kalusugan sa isang relasyon sa pamilya sa iyo; o
 - Indibidwal na may edad na 65 o mas matanda at nasa isang relasyon sa iyong pamilya.

Kailangan niyong magsumite ng nakasulat na kahilingan sa inyong taga-empleyo. Matapos makatangap ng nakasulat na kahilingan para sa nababago-bago o naaasahan na kaayusan sa pagtatrabaho, kailangang tugunan ng inyong taga-empleyo ang inyong kahilingan sa loob ng 21 araw. Kung ibibigay ng taga-empleyo ang inyong hinhiling, kailangang nakasulat niya itong kumpirmahin. Kung ang inyong tagapag-empleyo ay hindi sumasang-ayon sa kahilingan tulad ng ipinakitla, kailangang makipagkita saya sa inyo upang makilahok sa prosessong may interaksiyon, at nang matalakay ang mga alternatibo. Matapos makilahok sa prosessong may interaksiyon, puwedeng tangganin ng taga-empleyo ang kahilingan kung makakaya niyang maiipalita na maapakuhang ng hinhiling ang kakaayuhan na makapagnegosyo (may undue hardship). Kailangang maglahok ang taga-empleyo ng nakasulat na sagot, na may kasamang paliwang para sa pagtanggap at inaasibuhang kayo ukol sa inyong karapatan na humiling ng muling pagsasaalang-alang sa loob ng 30 araw at mag-file ng reklamo sa OLSE. Matapos makatangap ng kahilingan para sa muling pagsasaalang-alang (request for reconsideration), kailangang magtakda ang inyong taga-empleyo ng pulong mara matalakay sa inyo ang kahilingan sa loob ng 21 araw. Kailangang maiipalita ng inyong taga-empleyo ang pinal na nakasulat na desisyon sa inyo sa loob ng 14 araw matapos ang pulong.

Ang kahilagan ng taga-empleyo na sundin ang itinatakdang mga patakaran, pagpapaskil, o dokumentasyon o ang pagtanggap ng taga-empleyo ng mga karapatan sa empleyado sa ilalim ng batas ay ituturing na paglabag sa ordinansa. Labag sa batas para sa empleyado na tanggalin sa trabaho, pagbantagan tangalin sa trabaho, i-demote o italaga sa mas mababang posisyon, o suspendihin ang empleyado, o kung hindi man, ay gumawa ng nakapinsalang aksiyon sa trabaho laban sa sinumang indibidwal batay sa katayuan nito bilang tagapag-alaga (Caregiver), bilang paggamit sa paggamit ang empleyado ng mga karagatang protokolo sa ilalim ng Ordinansa, o para sa pakikipagnegosyasyon sa Lungsod sa pagpapatupad sa Ordinansa. Maaring imbestigahan ng Lungsod ang posibleng mga paglabag sa Ordinansa at utusan ang mga lumabag na magbayad ng multa.

Kung mayroon kayong anumang katanungan o kailangan ng karagdagang impormasyon, pakikontakt ang inyong taga-empleyo o ang Office of Labor Standards Enforcement (Opisina para sa Pagpapatupad ng mga Pamantayan sa Paggawa OLSE) ng Lungsod sa (415) 554-6424 o sa fw@sf.gov, o bisitahin ang website ng OLSE sa www.sfgov.org/olse.

For more information please visit www.sf.gov/olse

BẢN THÔNG BÁO CHÍNH THỨC - Luật về Nơi Làm Việc Thân Thiện Với Gia Đình của Thành phố và Quận San Francisco

Bạn có thể có quyền yêu cầu được sắp xếp một chế độ làm việc linh hoạt hoặc có thể dự đoán trước:

- Bạn làm việc trong phạm vi địa lý của San Francisco, hoặc bạn làm việc từ xa nhưng được phân công cho một văn phòng tại San Francisco; và
- Bạn làm việc thường xuyên ít nhất 8 giờ mỗi tuần; và
- Bạn đã làm việc cho người sử dụng lao động từ 6 tháng trở lên; và
- Bạn là người chịu trách nhiệm chính cho việc ch m sóc thường xuyên của một trong các đối tượng sau:
 - Con hoặc các con mà bạn đã đảm nhận trách nhiệm làm cha mẹ;
 - Người hoặc những người có tình trạng sức khỏe nghiêm trọng và có quan hệ gia đình với bạn; hoặc
 - Người từ 65 tuổi trở lên và có quan hệ gia đình với bạn.

Bạn phải nộp yêu cầu bằng văn bản cho người sử dụng lao động. Sau khi nhận được yêu cầu bằng văn bản về chế độ làm việc linh hoạt hoặc có thể dự đoán trước, người sử dụng lao động phải phản hồi trong vòng 21 ngày. Nếu người sử dụng lao động chấp thuận yêu cầu của bạn, họ phải xác nhận bằng văn bản. Nếu người sử dụng lao động không đồng ý với yêu cầu như đã nêu, họ phải gặp bạn để tham gia vào quy trình trao đổi tương tác nhằm thảo luận các phương án thay thế. Sau khi tham gia quy trình trao đổi tương tác, người sử dụng lao động có thể từ chối yêu cầu nếu chứng minh được sự khó khăn quá mức. Người sử dụng lao động phải cung cấp phản hồi bằng văn bản, bao gồm giải thích lý do từ chối và thông báo cho bạn về quyền yêu cầu xem xét lại trong vòng 30 ngày cũng như quyền nộp đơn khiếu nại với OLSE. Khi nhận được yêu cầu xem xét lại, người sử dụng lao động phải sắp xếp một cuộc họp với bạn trong vòng 21 ngày để thảo luận yêu cầu. Người sử dụng lao động phải gửi quyết định cuối c ng bằng văn bản trong vòng 14 ngày sau cuộc họp.

Việc người sử dụng lao động không tuân thủ các yêu cầu về thủ tục, niêm yết hoặc lưu trữ hồ sơ, hoặc từ chối các quyền của người lao động theo luật, sẽ cấu thành hành vi vi phạm. Việc người sử dụng lao động sa thải, đe dọa sa thải, giáng chức, đình chỉ, hoặc thực hiện bất kỳ hành động bất lợi nào khác đối với bất kỳ cá nhân nào dựa trên tình trạng người chỉ m sóc, có thể trả đũa việc thực hiện các quyền được bảo vệ theo Sắc lệnh, hoặc vi hợp tác với Thành phố trong công tác thực thi là bất hợp pháp. Thành phố có thể điều tra các hành vi vi phạm có thể xảy ra đối với Sắc lệnh và yêu cầu các bên vi phạm nộp tiền phạt.

Nếu bạn có câu hỏi hoặc cần thêm thông tin, vui lòng liên hệ người sử dụng lao động của bạn hoặc Văn Phòng Thực thi Tiêu Chuẩn Lao động của Thành phố (OLSE) theo số (415) 554-6424 hoặc fw@sf.gov, hoặc truy cập trang web của OLSE tại www.sfgov.org/olse.



City & County of San Francisco Health Care Security Ordinance

Covered Employers Must Post Where Employees Can Read Easily

OFFICIAL NOTICE 2026

You may be entitled to employer health care spending

Most workers in San Francisco are entitled to employer health care spending, if you:

- Work at least **8 hours** per week in San Francisco
- Have been employed by your employer for about 3 months (**90 days**)
- Work for a business that has **20 or more workers** worldwide or a non-profit with **50 or more workers** worldwide

2026 Required Health Care Spending Rates	
Employer size	Required rate
20-99 workers worldwide (or nonprofits with 50-99 workers)	\$2.74 / hour
100 or more workers worldwide	\$4.11 / hour

Your employer may choose how they spend the money. For example, your employer may pay for health, dental, or vision insurance, make payments to the SF City Option program, etc.

The City may investigate possible violations of the law, and can order employers who violate the law to pay penalties and make payments to workers. Employers may not punish employees who file a complaint or who cooperate with an investigation.

If you have any questions, please contact your employer or the San Francisco Office of Labor Standards Enforcement at (415) 554-7892 or HCSO@sfgov.org. You can also visit the OLSE website at www.sfgov.org/olse-hcso

AVISO OFICIAL 2026 - Ordenanza de Seguridad del Cuidado de la Salud (HCSO)

Es posible que tenga derecho a los gastos de atención medica del empleador

La mayoría de los trabajadores en San Francisco tienen derecho a los gastos de atención medica del empleador, si usted:

- Trabaja por lo menos **8 horas** a la semana en San Francisco
- Ha estado trabajando por su empleador durante aproximadamente unos 3 meses (**90 días**)
- Trabaja para una empresa que tiene **20 o más trabajadores** en todo el mundo o una organización sin fines de lucro con **50 o más trabajadores** en todo el mundo

Tasas de gasto en atención medica requerida 2026	
Tamaño de la empresa	Tasa obligatoria
20-99 trabajadores en todo el mundo (o entidades sin fines de lucro con 50-99 trabajadores)	\$2.74 / hora
100 o más trabajadores en todo el mundo	\$4.11 / hora

Su empleador puede elegir cómo gastar el dinero. Por ejemplo, su empleador puede pagar un seguro médico, dental o de visión, hacer pagos al programa SF City Option, etc.

La Ciudad podría investigar los posibles incumplimientos de la ley, y puede ordenar a los empleadores que violen la ley que paguen multas y realicen pagos a los trabajadores. Los empleadores no deben castigar a los empleados que presenten una queja o que cooperen con una investigación.

Si usted tiene alguna pregunta, comuníquese con su empleador o con la Oficina de Normas Laborales de San Francisco en (415) 554-7892 ó HCSO@sfgov.org. También puede visitar el sitio web de OLSE en: www.sfgov.org/olse-hcso

2026 年政府通知 -醫療保障條例 (HCSO)

您可能有權享有雇主提供的醫療保健費

大多數三藩市雇員有享享有雇主提供的醫療保健費，符合條件如下：

- 在三藩市每周至少工作 **8 小時**
- 受聘約 3 個月(**90天**)
- 在全球範圍內擁有 **20 名或以上雇員的企業**或在全球擁有 **50 名或以上雇員的非營利組織**。

2026 年法定醫療保健費率	
雇主規模	法定費率
全球有 20-99 名雇員 (或有 50-99 名雇員的非營利組織)	\$2.74 / 小时
全球有 100 名或以上雇員	\$4.11 / 小时

您的雇主可以選擇如何使用這些保健費用，例如，雇主可以用這些錢來支付醫療保險、牙科保險、眼科保險或向三藩市市府健康保健計劃（稱為 City Option）付款等。

市政府對違反法律行為將會進行調查并可責令違法的雇主支付罰款及向雇員支付欠款，雇主不得惡意提出投訴或配合調查的雇員。

如果您有任何問題，請與您的雇主或三藩市勞工標準執行辦公室聯絡，（San Francisco Office of Labor Standards Enforcement） 電話 (415) 554-7892 或電郵 HCSO@sfgov.org。您也可以瀏覽OLSE的網站 www.sfgov.org/olse-hcso

Opisyal na abiso para sa 2026 - Ordinansa ukol sa Seguridad para sa Pangangalaga ng Kalusugan (Health Care Security Ordinance, HCSO)

Posibleng kuuwalipikado kayo para sa paggasta ng taga-empleyo para sa pangangalaga ng kalusugan o employer health care spending

Karamihan sa mga manggagawa ng San Francisco ay may karapatan sa paggasta ng taga-empleyo para sa pangangalaga ng kalusugan, kung kayo ay:

- Nagtatrabaho nang hindi bababa sa **8 oras** kada linggo sa San Francisco
- Naempleyo na ng inyong taga-empleyo nang humigit-kumulang sa 3 buwan (**90 araw**)
- Nagtatrabaho para sa negosyong may **20 o higit pang manggagawa** sa kabuuan ng mundo o non-profit na may **50 o higit pang manggagawa** sa kabuuan ng mundo

Itinatakdang mga Halaga sa Paggasta para sa Pangangalaga ng Kalusugan sa 2026	
Laki ng Taga-empleyo	Itinatakdang Halaga
20-99 manggagawa sa kabuuan ng mundo (o nonprofit na may 50-99 manggagawa)	\$2.74 / oras
100 o higit pang manggagawa sa kabuuan ng mundo	\$4.11 / oras

Puwedeng piliin ng inyong taga-empleyo kung paano nito gagastahin ang pera. Halimbawa, posibleng bayaran ng inyong taga-empleyo ang seguro sa kalusugan, pangangalaga ng ngipin, o paningin, magbayad sa programang SF City Option, at iba pa.

Maaring imbestigahan ng Lungsod ang mga posibleng paglabag sa batas, at puwede nitong iutos sa mga taga-empleyong lalabag sa batas na magbayad ng multa at bayaran din ang mga manggagawa. Hindi puwedeng parusahan ang mga taga-empleyo ang mga empleyadong magfa-file ng reklamo o magbibigay ng kooperasyon sa imbestigasyon.

Kung mayroon kayong anumang tanong, pakikontakt ang inyong taga-empleyo o ang Opisina para sa Pagpapatupad ng mga Pamantayan sa Paggawa (Office of Labor Standards Enforcement) ng San Francisco sa (415) 554-7892 o sa HCSO@sfgov.org. Puwede rin niyong bisitahin ang website ng OLSE sa www.sfgov.org/olse-hcso

THÔNG BÁO CHÍNH THỨC NĂM 2026 - Luật về An Ninh Chăm Sóc Sức Khỏe

Quý vị có thể được chủ lao động bao trả chi phí chăm sóc sức khỏe

Hầu hết người lao động tại San Francisco đều được chủ lao động bao trả chi phí chăm sóc sức khỏe, nếu quý vị:

- Làm việc ít nhất 8 giờ mỗi tuần tại San Francisco
- Đã làm việc cho chủ lao động khoảng 3 tháng (90 ngày)
- Làm việc cho một doanh nghiệp có từ 20 nhân viên trở lên (trên toàn thể giới) hoặc một tổ chức phi lợi nhuận có từ 50 nhân viên trở lên (trên toàn thể giới)

Mức Bao Trả Chi Phí Chăm Sóc Sức Khỏe Bắt Buộc năm 2026	
Quy Mô Doanh Nghiệp	Mức Bắt Buộc
20-99 nhân viên trên toàn thế giới (hoặc tổ chức phi lợi nhuận có từ 50-99 nhân viên)	\$2,74 / giờ
100 nhân viên trở lên (trên toàn thể giới)	\$4,11 / giờ

Chủ lao động có thể chọn cách họ chi tiêu số tiền này. Ví dụ: chủ lao động có thể chi trả bảo hiểm y tế, nha khoa hoặc nhân khoa, thanh toán cho chương trình SF City Option, v.v.

Thành Phố có quyền điều tra các hành vi vi phạm pháp luật (nếu có) và yêu cầu chủ lao động vi phạm pháp luật nộp phạt và thanh toán cho người lao động. Chủ lao động không được phép trừng phạt nếu nhân viên nộp đơn khiếu nại hoặc hợp tác với cơ quan điều tra.

Mọi thắc mắc vui lòng liên hệ với chủ lao động của quý vị hoặc Văn Phòng Thực Thi Tiêu Chuẩn Lao Động San Francisco theo số (415) 554-7892 hoặc HCSO@sfgov.org. Quý vị cũng có thể truy cập vào trang web của OLSE tại địa chỉ www.sfgov.org/olse-hcso

Office of Labor Standards Enforcement

For more information please visit www.sf.gov/olse

